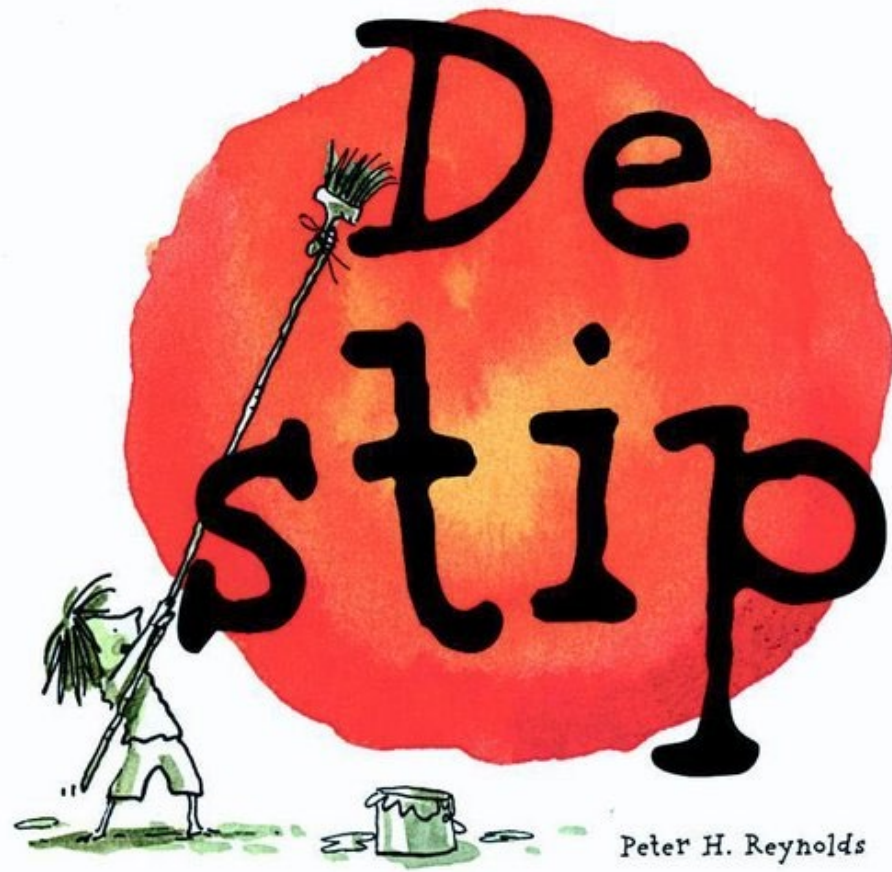




Leiderschap en Innovatie

Post-HBO Taalcoördinator





De taalcoördinator is de katalysator en de change-agent (en met een growth mindset bereik je echt meer!)

Enthousiaste collega's inzetten als ambassadeurs

Zorgen voor draagvlak

Dát leren we bij de leerlijn leiderschap & innovatie

Inhoud

Voorstellen

Leiderschap en innovatie

Leerlijn

Knoster en Ofman

Ervaringen

Vragen

Voorstellen



Jerry van Brakel
jerry.vanbrakel@han.nl

HAN Pabo Nijmegen:
Opleidingsdocent Taal Kernfase
Docent Post-HBO Taalcoördinator (samen met Maria Verkampen)



Huidige opleiding Post-HBO 'taco'

De student ontwikkelt zich in drie rollen:

- Excellente taalleraar
- Mede-eigenaar van taalbeleid
- Begeleider en gesprekspartner



Leerlijn leiderschap & innovatie

- Aandacht voor de ontwikkeling van de eigen identiteit en professionaliteit van de taalcoördinator
- Kennis van sturing aan organisatieprocessen, het ondersteunen van collega's, het opstellen van taalbeleid en het uitvoeren hiervan
- De eigen beroepspraktijk wordt verdiept en er vindt reflectie plaats op de huidige en toekomstige rol van taalcoördinator binnen de eigen schoolsituatie

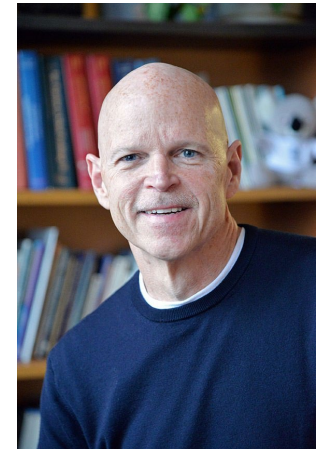
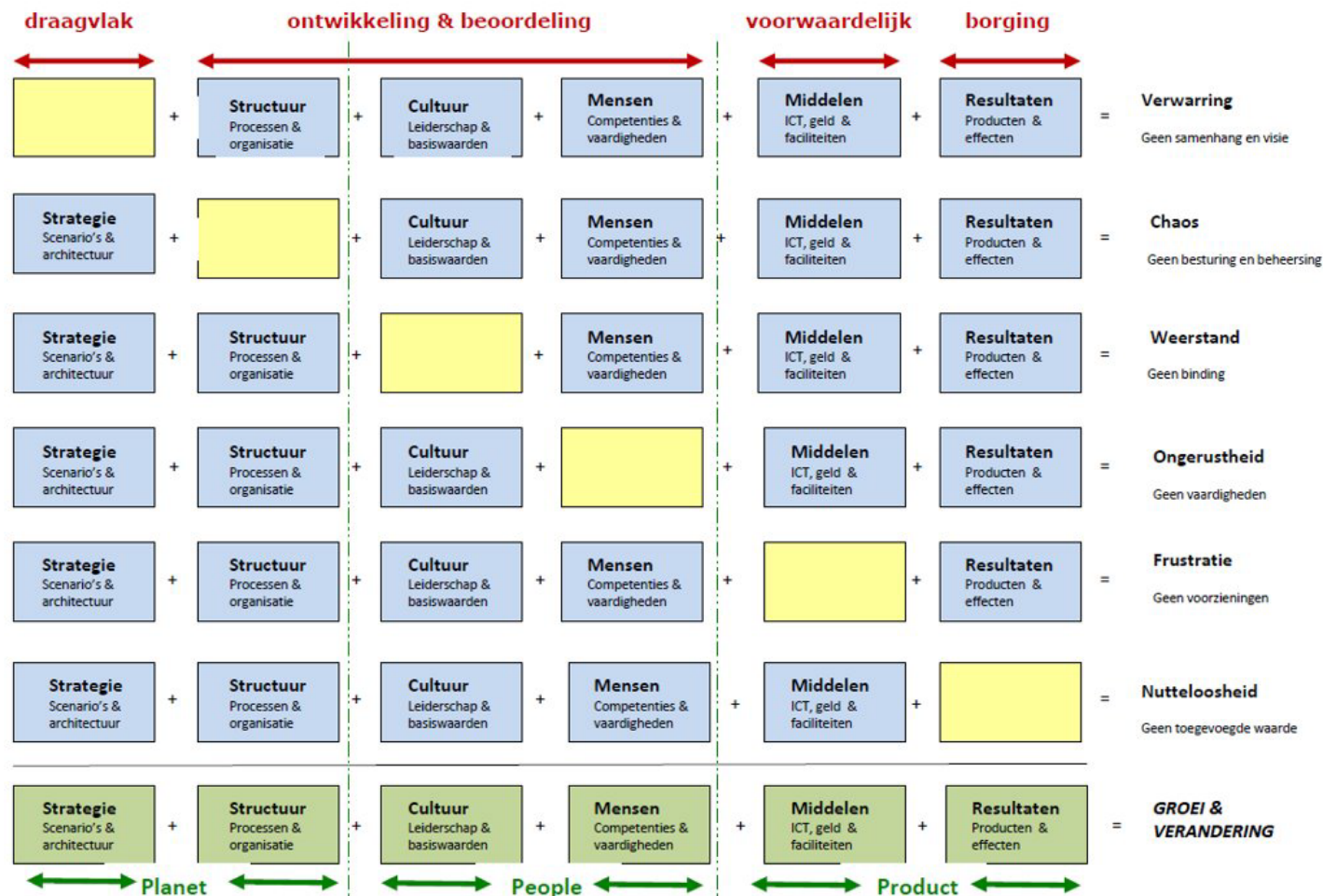
Leerlijn

1. Professionele identiteit en richting geven (bijeenkomst 2)
 - Basiskennis verandermanagement (model van Sinek en Knoster)
 - Het ontwikkelen van een helicopterview
2. Veranderprocessen (bijeenkomst 6)
 - Aan de slag met veranderprocessen en teamvorming (vervolg model van Sinek en Knoster)
 - Kwaliteiten in beeld (Ofman)
3. Ontwerpen en mensen ontwikkelen (bijeenkomst 10)
 - Ontwerpen (curriculair spinnenweb)
 - Communiceren met het team en omgaan met veranderingsbereidheid (Ofman)
4. Focussen en borgen (bijeenkomst 14)
 - Implementeren, checken en borgen (Sinek, Knoster, PDSA en curriculair spinnenweb)
 - Individuele gespreksvaardigheden (Belbin test)

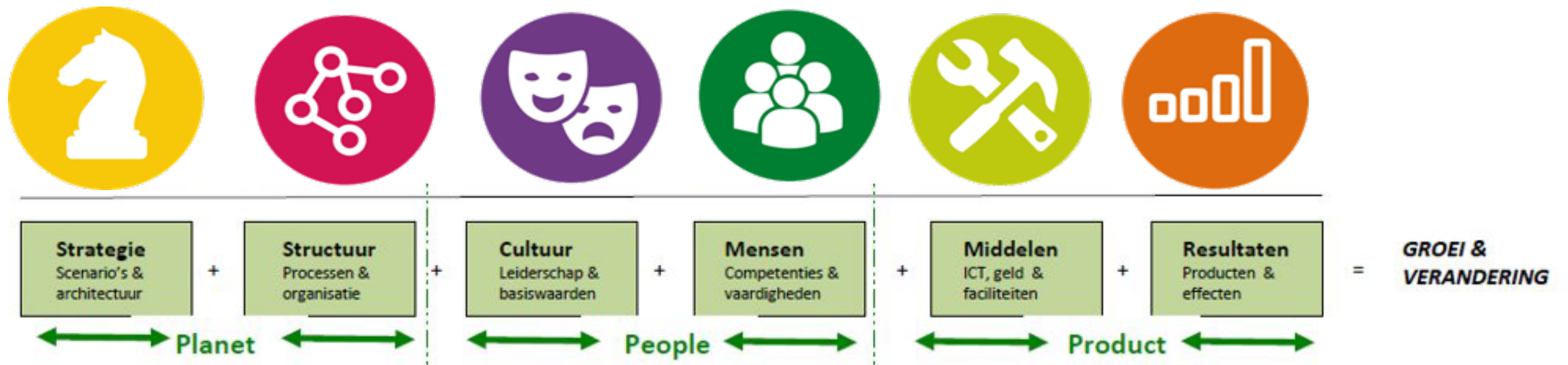
Werken aan taalbeleid zit in alle bijeenkomsten.

Groei en verandering (Knoster)

“Bij een goede mix van ingrediënten ontstaat groei en verandering; bij het ontbreken van een ingrediënt krijg je het tegengesteld effect.”



Tim Knoster



Strategie: duidelijkheid over visie: “Waarom doen we dit?”

Structuur: taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden: “Wie doet wat?”

Cultuur: hoe gaan de teamleden met elkaar om

Mensen: competenties van de teamleden: “Kan ik het wel?”

Middelen: financieel, huisvesting, enz.

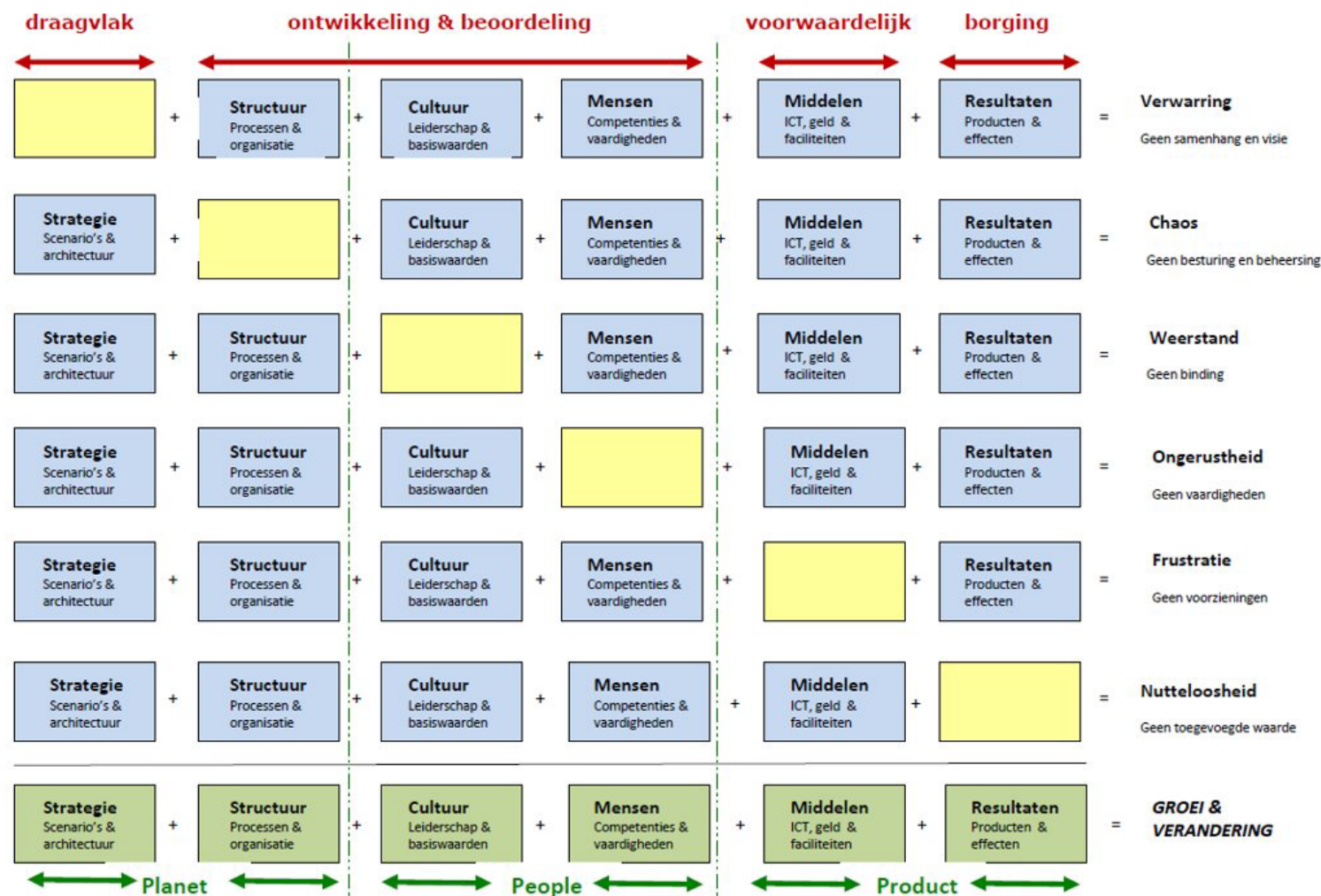
Resultaten: “zien we terug wat we wilden zien?”

Opdracht Knoster

Denk eens na over jouw organisatie t.a.v.

Stel in ieder geval de volgende vragen:

1. Mist er (gedeeltelijk) een bouwsteen bij jou op school / in de bouw?
2. Hoe komt dat denk je?
3. Welke is prima ontwikkeld?
4. Welke factoren spelen daarbij een rol?



Ofman

KERNKWALITEIT

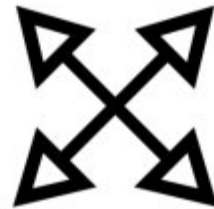


POSITIEF
TEGENOVERGESTELDE



ALLERGIE

TE VEEL VAN HET GOEDE



TE VEEL VAN HET GOEDE

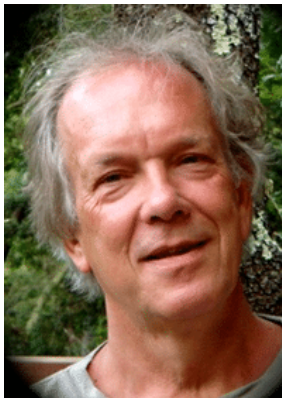
VALKUIL



POSITIEF
TEGENOVERGESTELDE

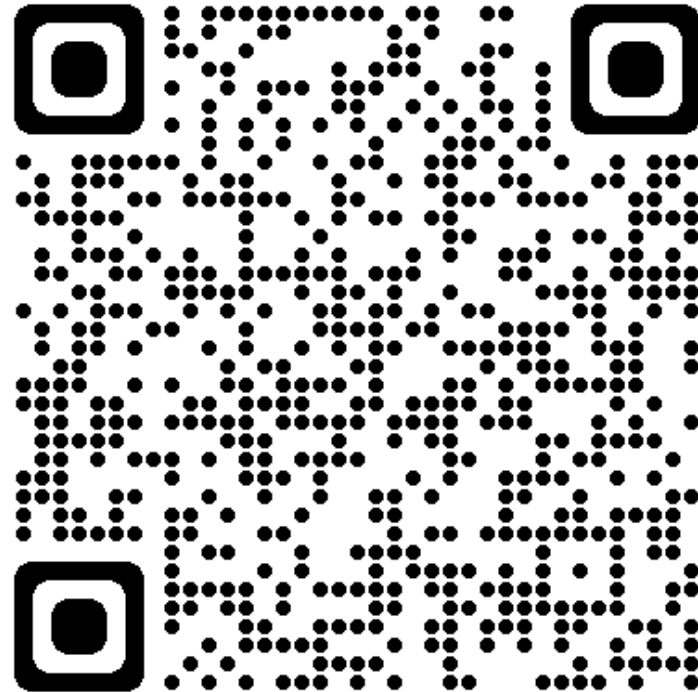


UITDAGING



Daniël Ofman

Opdracht Ofman



<https://coachingvan.nu/kernkwaliteiten-en-kernkwadranten-voorbeelden-lijst/>

Ervaringen

Uit een eindverslag van een student '20-'21:

‘Met name de bijeenkomsten die in het kader stonden van leiderschap waren voor mij het meest leerzaam. Excellente taalleraar was ik zo, omdat taal mijn passie is, maar het meenemen van collega’s was de grootste uitdaging.’



Vragen?